



PROGRAMA REGISTRADAS

Generación de Empleo Formal. Inclusión Social y Financiera de las Trabajadoras de Casas Particulares

Informe 2022





Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Economía

Banco Nación







Programa Registradas: logros y desafíos

Una política de empleo para un sector estratégico en la recuperación económica.













Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Ministerio de Economía
Banco Nación
AFIP





Autoridades Nacionales

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación
Dr. Juan Luis Manzur

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
Prof. Ayelén Mazzina

Secretaria Unidad Gabinete de Asesorxs
Loc. Nac. Erica Laporte

Secretaria de Políticas de Igualdad y Diversidad
Lic. Paulina Calderón

Subsecretaria de Políticas de Igualdad
Lic. Lucía Cirmi Obón

Director Nacional de Políticas de Cuidado
Prof. Leandro Bleger

Director de Mapeo Federal del Cuidado
Lic. Cristian Silva Moreno

Redactoras:
Lic. Agustina Bendersky y
Mg. Yamila Nadur (Dirección de Mapeo Federal del Cuidado)







Índice



primero la gente












PROGRAMA
REGISTRADAS







Resumen Ejecutivo

El **sector de casas particulares fue la categoría de empleo más afectada en la región durante la crisis por COVID-19 con una contracción del 20,9% en 2020** (CEPAL y OIT, 2022).

En Argentina, para el segundo trimestre de 2020, más de 400.000 trabajadoras habían perdido el trabajo y se estima que, para el primer trimestre de 2022, 177.000 trabajadoras no lo habían recuperado.

Ante esta situación, se puso en evidencia la necesidad de crear una política de generación y sostenimiento del empleo formal en el sector.

El Programa Registradas se diseñó para contribuir a promover la formalización y el reconocimiento del trabajo del personal de casas particulares como un sector estratégico del mercado laboral para la etapa de recuperación económica pos pandemia.

Desde el 28 de septiembre de 2021, fecha de inicio del programa, hasta el mes de diciembre de 2022 inclusive, **22.100 trabajadoras de casas particulares pudieron acceder al Programa Registradas.**

Según informa AFIP, **aproximadamente 8 de cada 10 trabajadoras conserva la relación laboral formal luego de finalizar el beneficio.**

También podemos observar que la difusión del Programa **impactó de forma positiva en la registración, aún de personas que deciden no solicitar su ingreso**, o bien, no cumplen con los requisitos establecidos. Entre septiembre 2021 (mes de creación del programa) y diciembre 2022 hubo un total de **235.226 de altas** de relaciones laborales en el sector de trabajadoras de casas particulares.

Dado **que alrededor del 75% de las trabajadoras del sector son trabajadoras informales** resulta clave poder fortalecer y profundizar los cambios que trae el Programa Registradas.

Es por eso que durante el 2023 la inscripción al programa permanecerá abierta todo el año. Además, para aquellos casos donde la persona contratada sea una trabajadora con discapacidad o con hijxs con discapacidad, trabajadorxs travestis, transexuales o transgénero o trabajadora titular del programa ACOMPAÑAR, continúe percibiendo la prestación económica o no, el beneficio del programa se extenderá por 8 meses, en lugar de 6. Por último, se simplificará el porcentaje del sueldo que paga el Estado, es decir, todas las trabajadoras inscriptas en el programa pasarán a percibir el 50% de su sueldo por parte del Estado, indistintamente de los ingresos de la parte empleadora.




Introducción

En muchas regiones del mundo, mujeres y LGBTI+ tienen más probabilidades que los varones de encontrarse y permanecer en una situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo, y cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y menor carga horaria (lo que implica un salario también menor). En el mercado de trabajo se manifiestan brechas de género, ya sea en términos de la participación, trayectoria, intensidad o la remuneración, toda vez que varones, mujeres y LGBTI+ alcanzan resultados marcadamente diferentes. Como consecuencia de ello, enfrentan mayores obstáculos para alcanzar su independencia económica, física y en la toma de decisiones lo que repercute negativamente en el principio social fundamental de igualdad de derechos. Como así también implica grandes costos económicos.

Esta situación de las mujeres y LGBTI+ en la economía está estrechamente vinculada con la distribución social de las tareas de cuidado remuneradas y no remuneradas, que recaen principalmente sobre ellas. Pese a la importancia que estas tareas tienen en la reproducción social, no reciben la retribución social y económica adecuada.

En particular, el **sector de casas particulares evidencia una marcada feminización y presenta importantes déficits tanto en el nivel de ingresos como en la calidad del empleo**. Si bien la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 tuvo un impacto generalizado en el mercado de trabajo de Argentina, este sector fue uno de los más afectados, en especial las trabajadoras no registradas.

En este marco surge la necesidad de **diseñar una política de promoción y de sostenimiento del empleo registrado en el sector** para mitigar las consecuencias económicas, laborales y sociales que afectaron desmedidamente a las trabajadoras de casas particulares. Como así también contribuir a su **reconocimiento como un sector dinamizador para la etapa de recuperación económica** con efectos multiplicadores en el bienestar, la redistribución de tiempo e ingresos, la participación laboral, el crecimiento y la recaudación tributaria.

1. Sobre el sector de trabajadoras de casas particulares



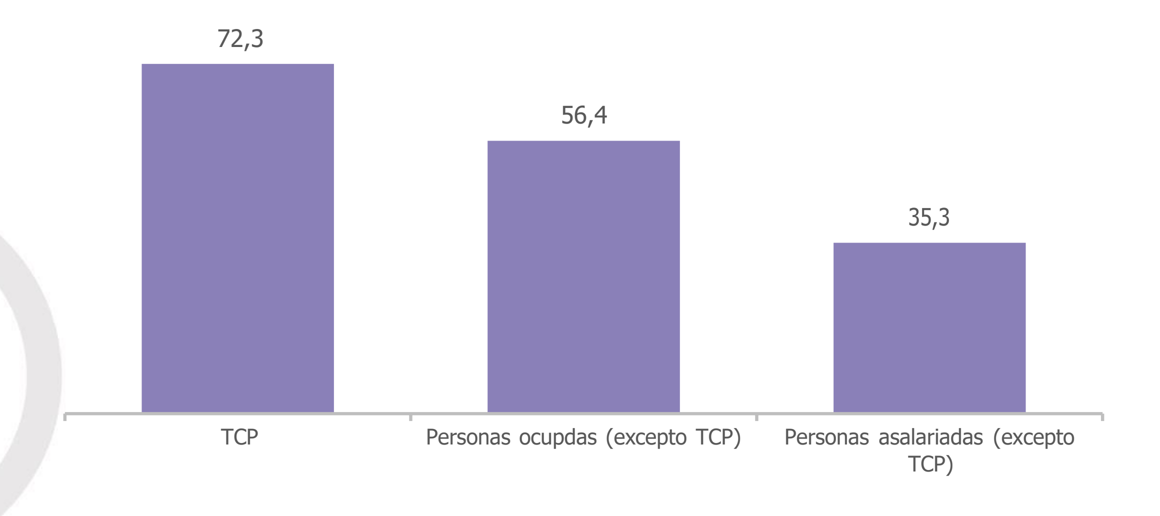
De los 75,6 millones de trabajadores de casas particulares en todo el mundo, el 76,2% son mujeres. Las trabajadoras del sector representan 1 de cada 12 mujeres empleadas a nivel mundial, 1 de cada 3 mujeres empleadas en países árabes y un poco más de 1 de cada 5 mujeres empleadas en América Latina y el Caribe (OIT, 2022).

A pesar de la importancia que las tareas de cuidado tienen para garantizar el funcionamiento y la reproducción social, las sociedades siguen otorgándoles un escaso valor social y económico (ONU Mujeres, 2021). Esto se debe, en parte, a que se lo suele considerar poco cualificado, y como una prolongación del trabajo de cuidados no remunerado en el ámbito doméstico que asumen principalmente las mujeres (OIT, 2022).

La mayoría de las trabajadoras de casas particulares en el mundo se enfrentan a múltiples obstáculos en el acceso a los derechos laborales y a la seguridad social (OIT, 2021).

Según OIT (2022), solo el seis por ciento de las trabajadoras de casas particulares de todo el mundo tienen acceso a una protección social completa. Alrededor de la mitad de las trabajadoras de casas particulares a nivel mundial no tienen ninguna cobertura legal, y la mitad restante está cubierta legalmente por al menos una prestación (OIT, 2022). Estos datos preocupan aún más si tenemos en cuenta que en la región de América Latina y el Caribe el trabajo de cuidados es un sector muy relevante para el empleo femenino, dado que constituye el 11% de las trabajadoras asalariadas de la región, de las cuales el 72% son empleadas informales (OIT, 2021)

Gráfico N°1: Tasa de informalidad. América Latina y el Caribe. Año 2019



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos de OIT





A diferencia de otras regiones del mundo, como Asia y el Pacífico o los Estados Árabes — donde es más frecuente que quienes se ocupan en este sector no cuenten con una legislación laboral correspondiente, en América Latina y el Caribe existe normativa laboral en la materia (OIT, 2021). Si bien este es un primer paso, no necesariamente implica el acceso a todos los derechos y garantías en igualdad de condiciones con otros sectores en tanto existe una alta proporción de trabajadoras que no están registradas. Además de brechas en la cobertura efectiva, el sector también se caracteriza por tener salarios mínimos más bajos que los reconocidos para otras trabajadoras, déficit en el acceso a las prestaciones de la seguridad social, entre otros (OIT,2021).

El sector del personal de casas particulares en Argentina: ¿quiénes se dedican a estas tareas y en qué condiciones laborales?

En Argentina en el año 2020 **la tasa de feminización del sector**, esto es la proporción de mujeres sobre el total de empleos, **se estimó entre 96% y 98%**, 25 puntos porcentuales por encima de la enseñanza (que es el segundo sector más feminizado) y más de 40 puntos porcentuales por arriba de cualquier otro sector (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Antes de la pandemia se estimaba que **el número de trabajadoras de casas particulares era de 1,4 millones.** Esto representaba el **5,6 % del empleo**, el **17,4 % de las mujeres ocupadas** y el **22 % de mujeres asalariadas** (ECETSS, 2018)

Gráfico N°2: Evolución del porcentaje de trabajadoras de casas particulares sobre el total de asalariadas



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos EPH INDEC (2016-2022)



Características sociodemográficas

- Las trabajadoras de casas particulares migrantes (ya sea internas o de otros países) representan alrededor del 24%[1].
- Alrededor del 78% de las trabajadoras del sector tienen entre 25 y 60 años.
- 80% tienen entre primaria completa y secundaria completa (ECETSS, 2018).
- **45% son jefas en sus propios hogares** y en el **54% de sus hogares se registra demanda de cuidado de niñes menores a 15 años** (MTEySS, 2020).

La **elevada proporción de trabajadoras económicamente a cargo de un hogar numeroso**[2] y con presencia de niñes las enfrenta a una mayor situación de vulnerabilidad que se ve reforzada por el bajo nivel de salarios y por los altos índices de informalidad que caracterizan al sector.

En base a datos de EPH, se estima que **en Argentina las trabajadoras de casas particulares ascienden a más de un millón** para el primer trimestre de 2022, lo cual representa a 1 de cada 8 mujeres ocupadas y a aproximadamente 1 de cada 5 asalariadas. Constituye, de este modo, la **tercera rama de ocupación entre los empleos de las mujeres**, después del comercio y la enseñanza (Dirección de Mapeo Federal del Cuidado, 2022).

De acuerdo con el Informe "Situación y Evolución del Trabajo Registrado del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA"), que capta sólo la situación de las trabajadoras de casas particulares registradas que trabajan más de 16 horas semanales, en mayo de 2022 había 473.200 trabajadoras/es asalariadas/os de casas particulares (DNEIyG,2021).

Alrededor del **75% de las trabajadoras del sector son empleadas informales**, por lo cual ven limitado su acceso a los derechos laborales y a la protección social (Dirección de Mapeo Federal del Cuidado en base a EPH II Trimestre de 2022, INDEC). Se observan además diferencias regionales, mientras que en NEA 9 de cada 10 trabajadoras se encuentra en situación de informalidad, en la región Pampeana cerca de 7 de cada 10 y en la Patagonia un poco más de 6 de cada 10 (Dirección de Mapeo Federal del Cuidado en base a EPH II Trimestre de 2022, INDEC). Por otro lado, según estimaciones de OIT, el salario horario promedio de las trabajadoras de jornada completa no registradas es 25% menor que el de las trabajadoras registradas (OIT, 2017).

[1] Según datos de Encuesta Permanente de Hogares del tercer Trimestre de 2021, para todas las localidades de más de dos mil habitantes.

[2] Estas cifras evidencian la sobrecarga en las tareas que enfrentan las trabajadoras domésticas, al realizar tareas del cuidado remuneradas fuera del hogar y tareas de cuidado no remunerado

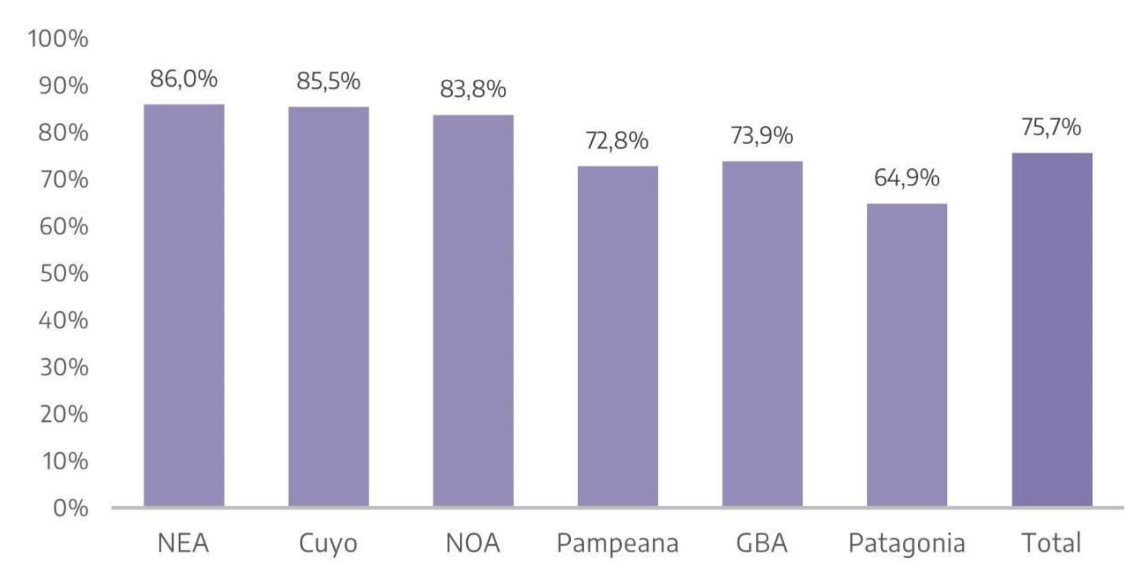








Gráfico N°3: Informalidad de Trabajadoras de casas particulares, según región, en porcentaje.



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos EPH-INDEC II Trimestre de 2022

A los fines de revertir estos nudos estructurales de desigualdad que presenta el sector, de casas particulares, se implementaron diferentes políticas que es preciso señalar.



Avances normativos y otras medidas para aumentar los niveles de registro en el sector de personal de casas particulares

Normativa que regula el sector de casas particulares:

- **Ley 26.063** del **2005** estableció el beneficio económico de deducir tanto el salario como los aportes del impuesto a las ganancias de los empleadores. La registración de trabajadoras creció 10 puntos porcentuales en los 2 años siguientes.
- **Resolución General 2927/2010**: incluyó a las trabajadoras de casas particulares en la presunción de indicadores mínimos de trabajadores. Se tradujo en una medida de tinte económico que favoreció a un sector de la sociedad altamente vulnerado. "Esta resolución fue derogada en el año 2016. El proyecto de ley "Cuidar en Igualdad" promueve la construcción de indicadores de este tipo.
- **Ley 26.844 "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares**" (**2013**). Esta ley regula los derechos laborales[3] de todas las trabajadoras de casas particulares, independientemente de su dedicación horaria.
- Mediante la **Ley 26.921 (2013) Argentina aprueba el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, (núm. 189**). Por ello, se encuentra comprometida a adoptar medidas apropiadas para asegurar a las trabajadoras de casas particulares condiciones de igualdad en el acceso a derechos de protección de la seguridad social, las horas de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias y los períodos de descanso diarios y semanales.
- En **2015** se puso en marcha la **Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)**, un órgano de negociación conformado por los sindicatos del sector, las organizaciones que representan al sector empleador y el Poder Ejecutivo, que tiene atribuciones para negociar salarios y condiciones de trabajo (López Mourelo, 2020).

En Argentina, OIT (2017) realizó un estudio que busca identificar los factores que inciden en la formalización de las trabajadoras de casas particulares. Entre sus principales hallazgos, encuentra que cuanto mayor es la dedicación horaria en la relación laboral (cuanto más se acerca a la jornada completa) existe una mayor propensión a otorgar derechos a las trabajadoras. Con respecto al discurso y a las prácticas asociadas al registro por parte de personas empleadoras, la responsabilidad suele ser depositada sobre las propias trabajadoras, reforzando mitos respecto a que el registro les quitaría "planes". Con respecto a las trabajadoras, el estudio encuentra que tanto el temor al despido, así como la necesidad de priorizar la cuestión salarial (más urgente en sus vidas cotidianas), son las variables que limitan la demanda de formalización.

[3] Acceso a las licencias por enfermedad y vacaciones y la indemnización por despido, licencia por maternidad, licencias por fallecimiento de cónyuge, padres o hijes. Adicionalmente, la ley establece la obligatoriedad de cobertura por riesgos de trabajo, a través de la contratación por parte de los empleadores de los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)



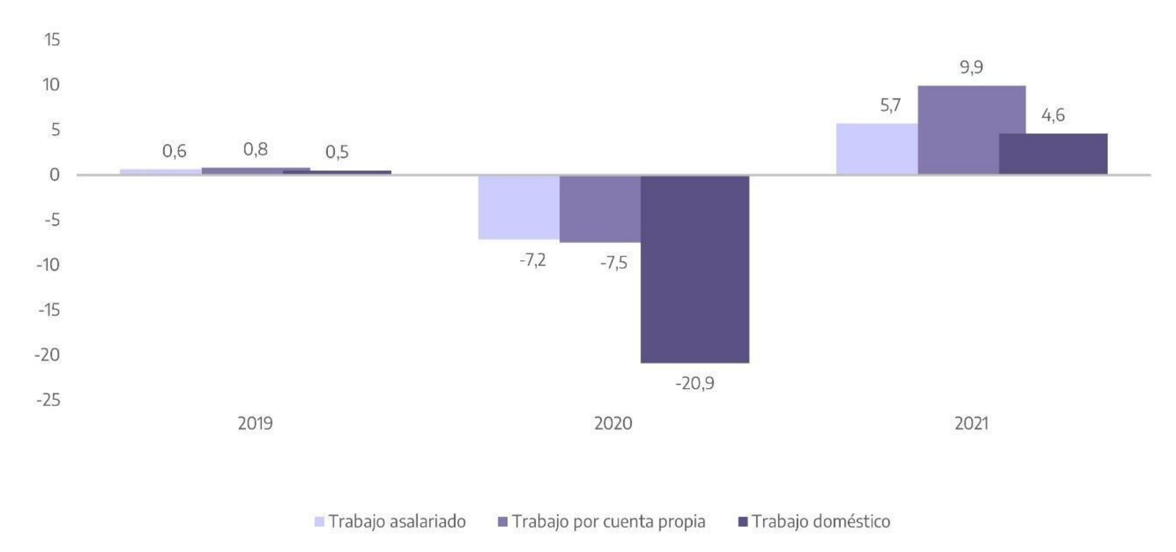


Los efectos de la pandemia en el sector de las trabajadoras de casas particulares

La crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, **generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral** (CEPAL, 2021). El **sector de casas particulares fue la categoría de empleo[4] más afectada durante la crisis con una contracción del 20,9% en 2020** (CEPAL y OIT, 2022). En el segundo trimestre de 2020 los niveles de ocupación en el trabajo de cuidados remunerado cayeron -24,7% en Brasil; -46,3% en Chile; -44,4% en Colombia; -45,5% en Costa Rica; -33,2% en México; y -15,5% en Paraguay (CEPAL, 2021).

El contexto regional se encuentra marcado por una **recuperación lenta, incompleta y desigual.** Si bien en 2021 los empleos de esta categoría a nivel regional registraron **un incremento del 4,6%**, no se logró revertir la caída. A finales de 2021 el número de trabajadoras de casas particulares se encontraba **14,6 puntos porcentuales por debajo de su nivel** hacia finales de 2019, lo que supone **una caída de más de 1,3 millones en el número de ocupadas en esta categoría** (CEPAL y OIT,2022).

Gráfico N°4: Variación Interanual del empleo según categorías de ocupación. América Latina y el Caribe. En %



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos CEPAL y OIT (2019-2021)

Los datos de la evolución salarial del sector a nivel regional ponen en evidencia el **fuerte deterioro de sus condiciones salariales** en un contexto en que la demanda de este servicio se vio fuertemente impactada por la disminución de los ingresos de los hogares durante la crisis sanitaria (CEPAL y OIT,2022).

[4] En 2019, previo a la pandemia, alrededor de 13 millones de personas y en un 91,5 % mujeres, se dedicaban al trabajo de cuidados remunerado lo que representaba un 11,1% de las mujeres ocupadas en la región (CEPAL, 2021)




En Argentina se produjo una **pérdida estimada de más de 22 mil puestos de trabajo, sólo en el sector formal**, lo cual constituye una caída del 6% del empleo en la actividad en tan solo seis meses (MTEySS 2020 citados en ONU Mujeres,2020). Adicionalmente, en línea con lo que ocurre a nivel regional, el impacto en la caída de empleos del sector se refuerza negativamente con un ritmo de recuperación más lento que en otros sectores de la actividad.

Para el segundo trimestre de 2020, más de 400.000 trabajadoras habían perdido el trabajo (entre formales e informales) y **se estima que, para el primer trimestre de 2022, 177.000 trabajadoras no lo habían recuperado.** La caída del empleo en este sector fue tan grande que modificó la estructura de inserción laboral de las mujeres: a principios de 2020, alrededor de 1 de cada 6 trabajadoras se empleaba en esta rama; al primer trimestre de 2022, lo hacían 1 de cada 8 (DNEIyG en base a EPH, INDEC).

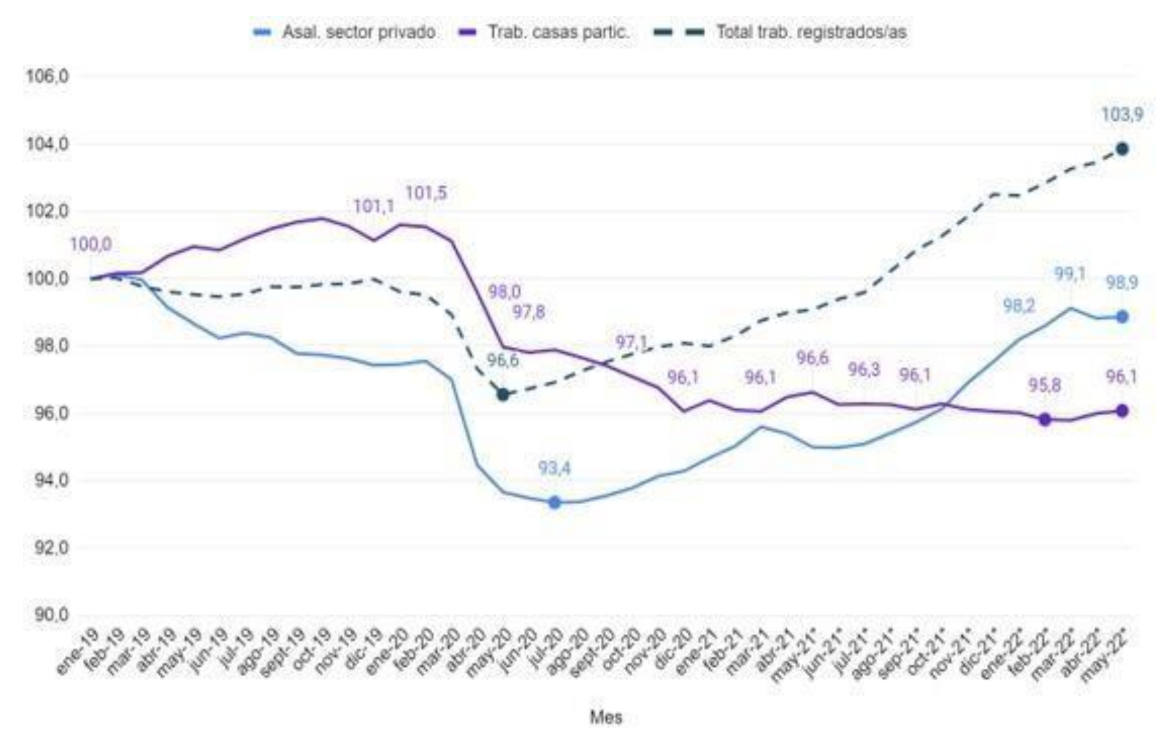
Gráfico N°5: Condiciones de Empleo de trabajadoras de casas particulares. 31 aglomerados urbanos. En miles



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos EPH-INDEC (2019-2022).



Gráfico N°6 Índice de evolución del empleo registrado. Trabajadoras/es de casas particulares, Asalariados/as del sector privado y Total trabajadores/as registrados/as. Enero 2019 a mayo 2022.



Fuente: DNEIyG en base a Situación y Evolución del Trabajo Registrado

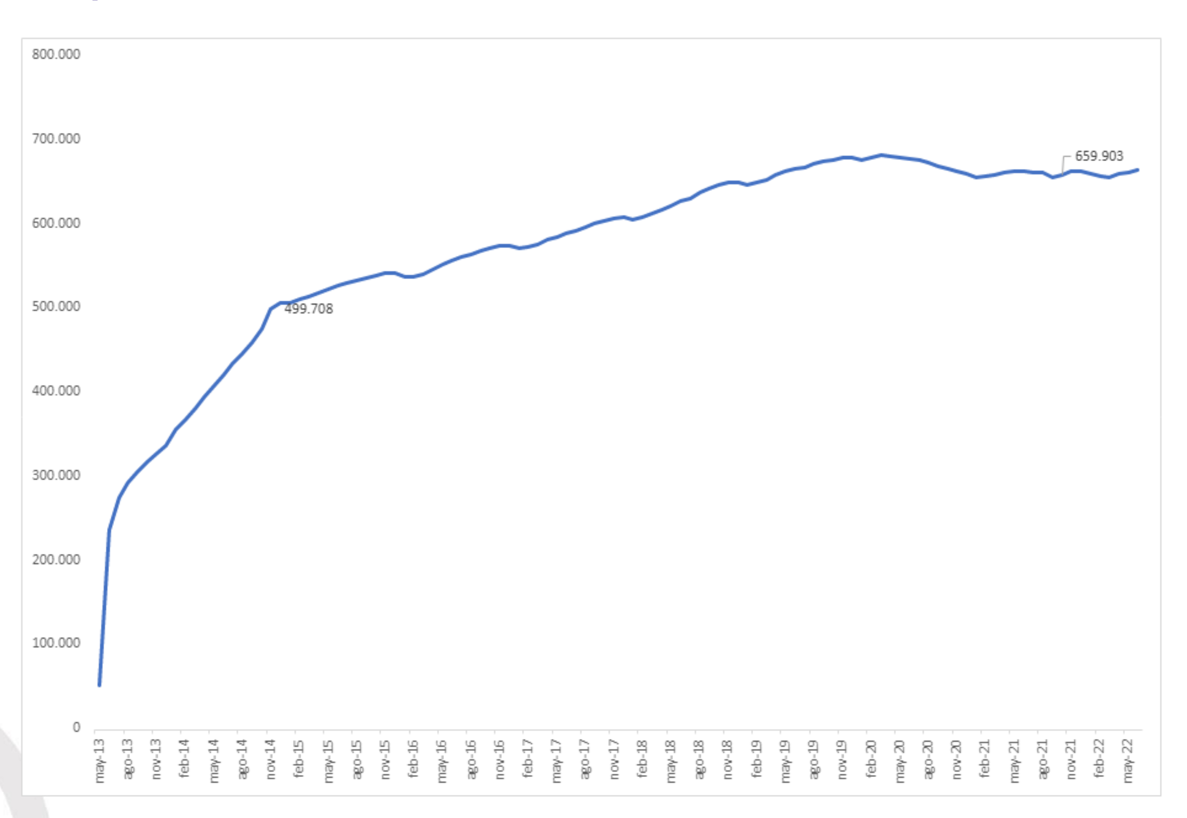
En respuesta a ello, el Estado implementó al inicio de las medidas de aislamiento social un conjunto de acciones para el sector tales como la prohibición de despidos, el beneficio de la licencia con goce de sueldo a las trabajadoras de casas particulares formalizadas y un incremento salarial para las remuneraciones horarias mensuales mínimas. Además, las trabajadoras del sector de casas particulares fueron priorizadas en el acceso al Ingreso Familiar de Emergencia (Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, 2020). El 56% de la población que cobró el primer pago del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) fueron mujeres, alcanzando a un total de 4.934.655 de beneficiarias, de las cuales 190.117 eran trabajadoras del régimen de casas particulares (Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, 2020)

Respecto a las condiciones del sector, el 72,2% de las trabajadoras realiza tareas en una sola vivienda, el 17,3% lo hace en dos, el 8% en tres y el 2,5% restante en más de tres viviendas. Además, el promedio de horas trabajadas es de 25 horas semanales pero las trabajadoras formales están empleadas por más tiempo, 28 horas semanales en promedio, mientras que las trabajadoras informales acumulan 20 horas semanales en promedio (DNEIyG en base a datos EPH-INDEC, 1er trimestre de 2022).

2. ¿Por qué se diseñó un Programa como Registradas?

Analizando la situación del sector de casas particulares, se pone en evidencia un **estancamiento en la registración en los últimos años en niveles cercanos a las 400 mil trabajadoras,** como así también que los aumentos en los niveles de registro coinciden con la implementación de políticas de incentivo por parte del Estado. Prueba de ello es la sanción de la **Ley 26.063 a fines del 2005**, que estableció el beneficio económico de deducir tanto el salario como los aportes del impuesto a las ganancias de las personas empleadoras, y **generó así un crecimiento en la registración en torno a los 10 puntos porcentuales.** El siguiente salto cuantitativo en la registración se dio a partir de la resolución de AFIP, en el 2010, que incluyó a las trabajadoras de casas particulares en la presunción de indicadores mínimos de trabajadores.

Gráfico N°7: Trabajadoras de casas particulares - Relaciones laborales activas según mes y año



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos de la Dirección de Operaciones con Instituciones de la Seguridad Social S/E

Desde su creación, el **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación**, **recupera la demanda histórica del movimiento de mujeres en torno a las desigualdades sociales y de género existentes en la organización social de los cuidados**, y se ubica como una de las prioridades del Ministerio la tarea de visibilizar y



valorizar estas tareas a través del diseño de políticas públicas integrales. Por ello, en el entendimiento de que las políticas públicas que inciden en la organización social de los cuidados abarcan distintas aristas, se conformó la **Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado,** en la cual participan catorce organismos públicos[5]. En virtud de la necesidad de trabajar en el fortalecimiento de la registración del personal de casas particulares a nivel nacional, se convocó a participar de esta Mesa a organismos como AFIP y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para el diseño de políticas que contribuyan en ese sentido.

En tal sentido, **ante el diagnóstico respecto al estancamiento en la registración del personal de casas particulares**, profundizados por los impactos negativos de la pandemia, se puso en evidencia la necesidad de **crear una política de generación y sostenimiento del empleo formal en el sector.** Si bien, tal como fue mencionado anteriormente, las trabajadoras de casas particulares tuvieron acceso a políticas de recomposición de ingresos, que buscaron revertir los impactos negativos de la pandemia, el **Programa Registradas** se instala como la **primera política de empleo dirigida al sector. El programa, además, tiene como población destinataria a un sector de ingresos medios que no había sido alcanzada por incentivos a la registración, y que necesita contratar personal de casas particulares para insertarse a su vez en el mercado laboral, en especial mujeres. Es decir, el Programa favorece la inserción laboral de las mujeres en su conjunto.** De esta forma, contribuye a **revertir la fuerte caída de puestos de trabajo del sector, derribar los obstáculos existentes en el acceso a los derechos laborales producto de la falta de registración y generar un crecimiento del empleo en todos los sectores.**

Este Programa, además, se inscribe dentro de una serie de medidas y políticas públicas implementadas desde el Estado Nacional como el REPRO y ATP que sostuvieron los niveles de empleo en tan compleja situación, como lo fue la pandemia. Forma parte también de una serie de políticas que, elaboradas desde la perspectiva de géneros, permitieron a **la Argentina ubicarse entre los países que más medidas con enfoque de género implementaron en el contexto de la pandemia COVID-19[6].**

---

[5] Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Ministerio de Salud; Ministerio de Economía; Ministerio de Obras Públicas y las agencias: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI); ANDIS (Agencia Nacional de Discapacidad); ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social); AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos); INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos), INAES (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social), y el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

[6] En la Argentina, se identificaron 26 medidas con perspectiva de género: 13 para atender la violencia contra las mujeres y las niñas, 8 para la seguridad económica de las mujeres y 5 enfocadas en dar una respuesta a quienes proveen trabajo de cuidado no remunerado. Información disponible en: https://data.undp.org/gendertracker/?country=argentina

El Programa Registradas surge **como respuesta a la evidencia en el estancamiento de la registración** como así también **ante** la **necesidad de diseñar e implementar una política de generación y sostenimiento de empleo** que permita revertir los efectos económicos, sociales y laborales provocados por la crisis del COVID-19 y contribuir a **promover la formalización y el reconocimiento del trabajo del personal de casas particulares como un sector estratégico del mercado laboral para la etapa de recuperación económica.**

¿Qué se propone el Programa?

El Programa Registradas se implementa a través de un **trabajo articulado** entre el **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Administración Federal de Ingresos Públicos, el Banco de la Nación Argentina y el Ministerio de Economía**.

En atención a que el 56,7% de las trabajadoras del sector vive en hogares que se encuentran por debajo de la línea de la pobreza (Dirección de Mapeo Federal del Cuidado, en base a datos de EPH II trimestre de 2022, INDEC), esta política busca impactar de manera directa en un estrato social en situación de vulnerabilidad y fortalecer su acceso a derechos laborales, como también favorecer la generación de empleo. Adicionalmente, beneficia a empleadores de ingresos medios que acceden a la protección necesaria frente a posibles demandas laborales y a la cobertura del salario de las trabajadoras por parte de ANSES durante las licencias por embarazo y nacimiento.





¿Cuáles son los objetivos?

- Sostener el empleo registrado en uno de los sectores más afectados por la crisis del COVID 19.
- Reducir la informalidad estructural del sector fomentando la creación y propiciando la permanencia en un empleo registrado.
- Incentivar la bancarización e inclusión financiera desde una perspectiva de géneros y diversidad.

¿Cuál es la población destinataria?

- Trabajadoras del sector de personal de casas particulares
- Empleadores y empleadoras cuyos ingresos no superen el mínimo no imponible de ganancias.

¿Cuáles son los requisitos del Programa?

- Las trabajadoras de casas particulares deben trabajar 6 horas semanales o más en el mismo hogar.
- Sus tareas deben estar enmarcadas dentro de las categorías "Personal para tareas específicas", "Caseros y caseras", "Asistencia y cuidado de personas" o "Personal para tareas generales".
- Las personas empleadoras deben tener ingresos brutos mensuales promedio, iguales o inferiores al mínimo no imponible de la Ley de Impuesto a las Ganancias

Normativa

- Decreto 660/2021.
- Resolución 657/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Decreto 905/2021
- Decreto 358 / 2022.
- Resolución 778//2022

Compatible con planes y programas como:

- Asignación Universal por hijo/a
- Asignación Universal por embarazo
- Potenciar Trabajo
- Tarjeta Alimentar
- Progresar
- Acompañar

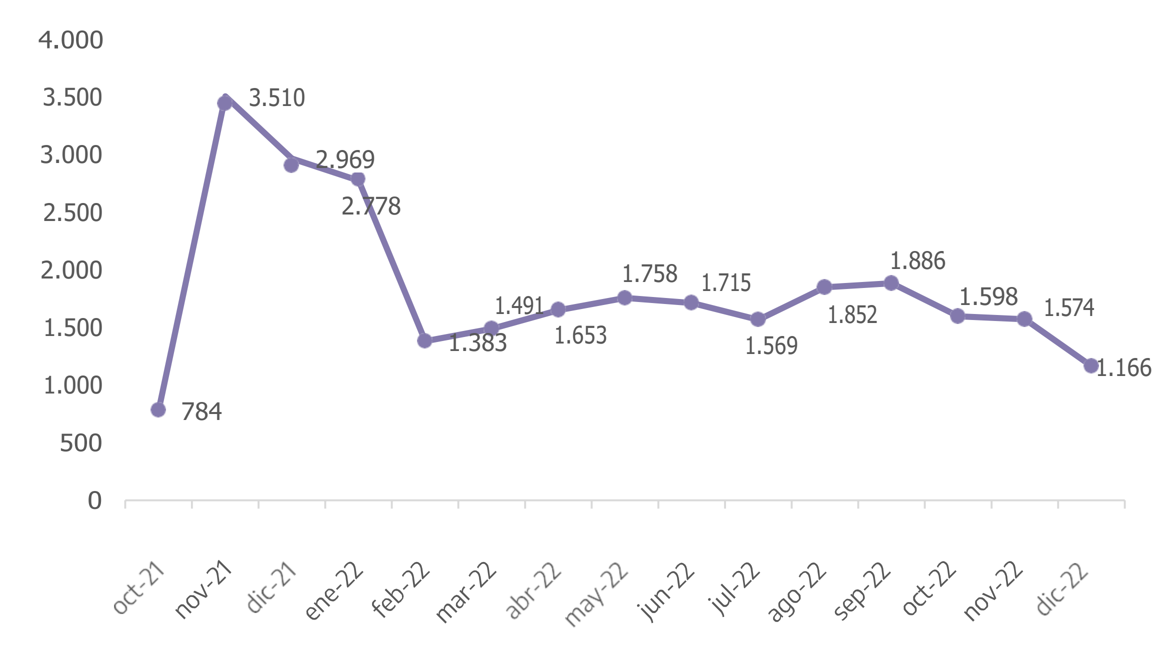
Por otro lado, desde la fecha de su anuncio a fines de septiembre del 2021, se llevaron adelante distintas modalidades de difusión para dar a conocer esta política a la sociedad y acercar la información necesaria tanto a trabajadoras como a personas empleadoras. Se lanzó una campaña publicitaria en distintos medios gráficos y audiovisuales para lograr mayor alcance y federalización del Programa. Asimismo, se realizaron operativos territoriales en más de 43 localidades del país.



3. Logros

Desde el 28 de septiembre de 2021, fecha de inicio del programa, hasta el mes de diciembre de 2022 inclusive, se recibieron alrededor de 27.688 solicitudes de ingreso, de las cuales 22.100 se convirtieron en titulares del programa (MTEySS, 2022).

Gráfico N°8: Programa Registradas. Solicitudes de ingreso según mes y año. En absolutos

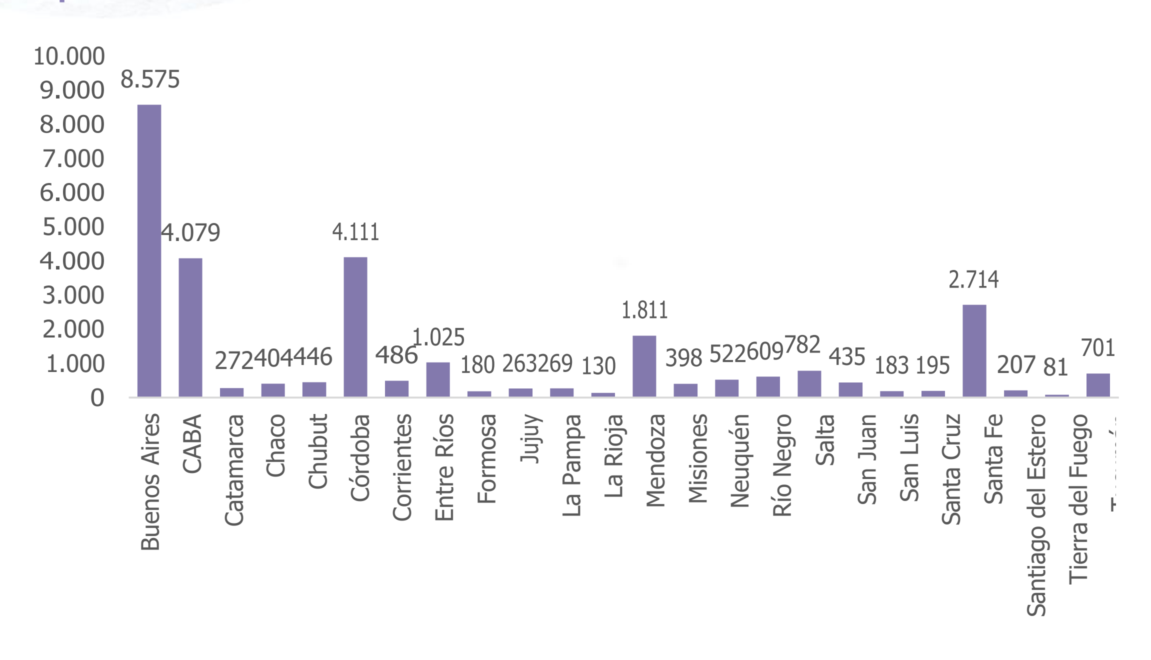


Fuente: Dirección Mapeo Federal del Cuidado en base a datos MTEySS.

Durante 2022 **el promedio de inscripciones al programa se encuentra alrededor de 1.700 por mes**. Su distribución provincial muestra que **aproximadamente el 60% corresponde a la provincia de Buenos Aires, Córdoba y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**



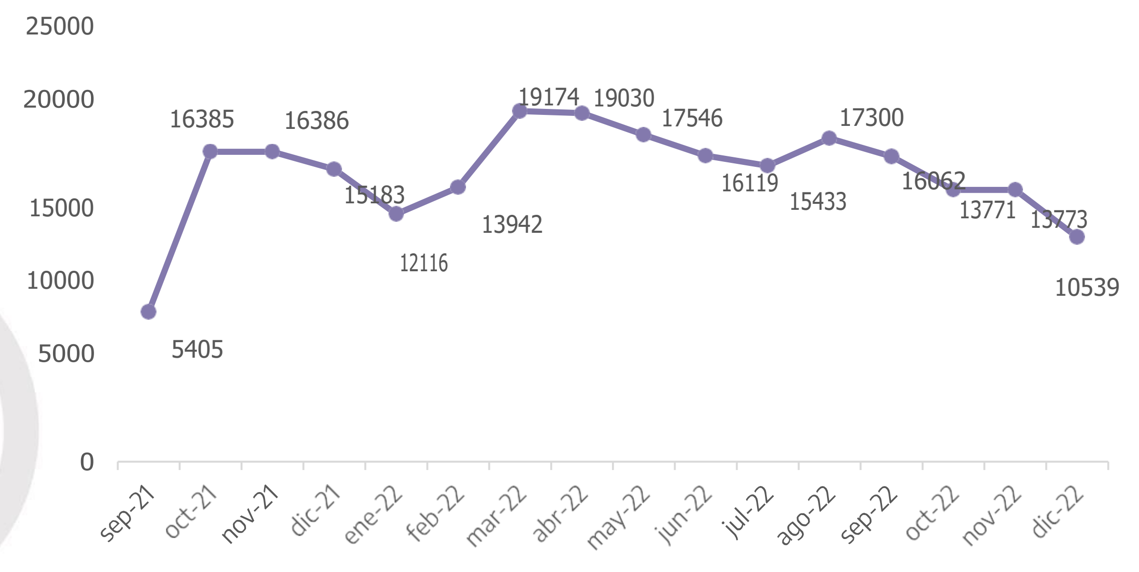
Gráfico N°9: Programa Registradas. Solicitudes de ingreso según provincia. Septiembre 2021 - diciembre 2022



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado - MMGyD en base a datos AFIP

Por otro lado, es importante incorporar al análisis el comportamiento de las nuevas relaciones laborales en el sector de casas particulares que se produjo en paralelo a la implementación del Programa. En tal sentido, **podemos observar que la difusión del Programa pudo haber impactó positivamente en la registración, aún de personas que deciden no solicitar su ingreso**, o bien, no cumplen con los requisitos establecidos.

Gráfico N°10: Relaciones laborales de casas particulares dadas de alta desde la creación del Programa.

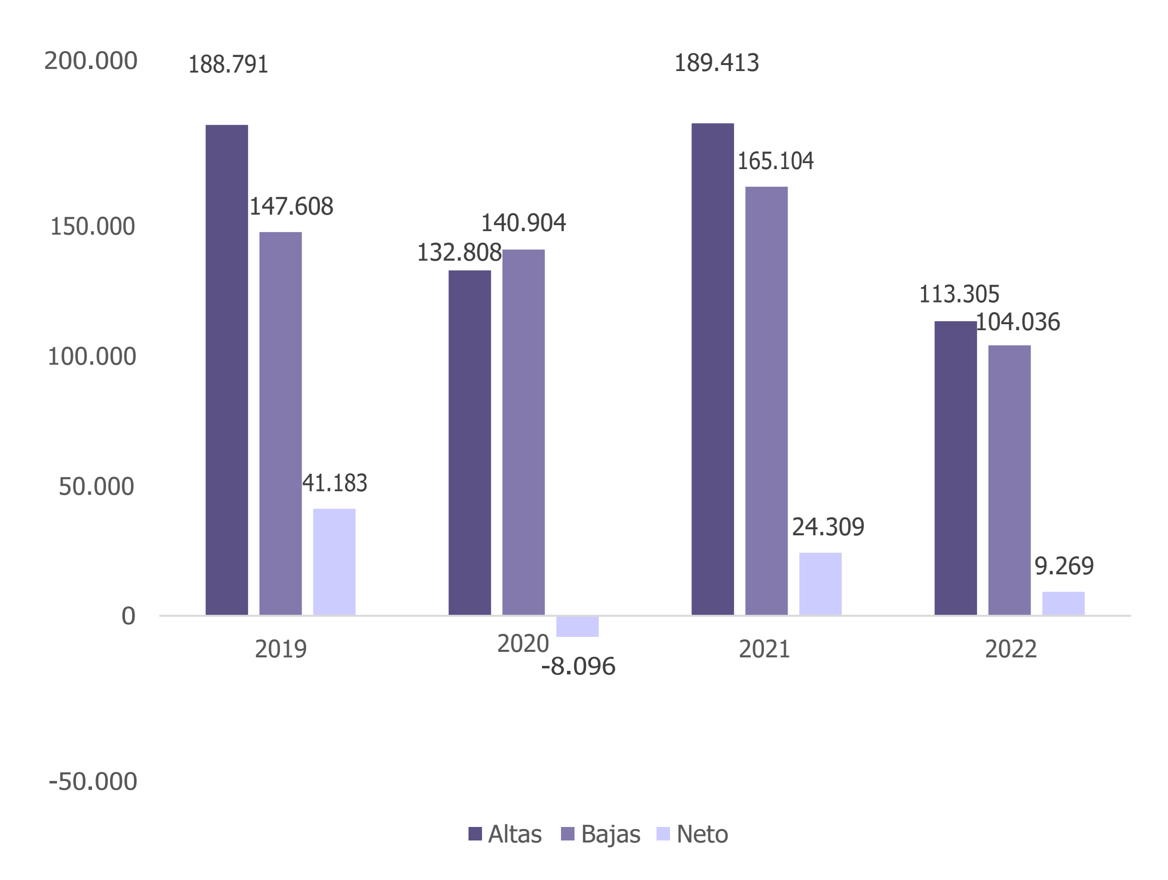


Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado - MMGyD en base a datos AFIP



Total de altas de relaciones laborales en el sector desde la creación del Programa (septiembre 2021 – diciembre 2022)	235.226

Gráfico N°11: Altas y bajas de relaciones laborales de trabajadoras de casas particulares



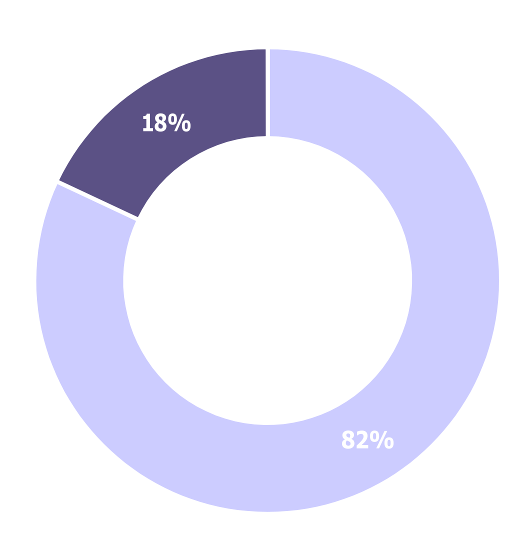
Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos de AFIP

Permanencia en el empleo Registrado

El objetivo principal del programa es fomentar la creación de empleo registrado y que esa relación laboral continúe una vez finalizados los seis meses del beneficio En ese sentido, según informa AFIP, **aproximadamente 8 de cada 10 trabajadoras conserva la relación laboral formal luego de finalizar el beneficio**. Si bien esta información debe analizarse teniendo en cuenta que el Decreto de creación del Programa 660/2021 estipulaba como requisito el sostenimiento de la relación laboral durante los 4 meses posteriores a su finalización, es un dato auspicioso en términos de los incentivos que crea esta política.



Gráfico N°12: Porcentaje de relaciones laborales que continúan vigentes luego de finalizado el beneficio



Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos de Dirección de operaciones con instituciones de la seguridad social.

Inclusión Financiera

Así como ocurre en otros ámbitos de la vida social, política y económica, las mujeres y LGBTI+ enfrentan mayores dificultades que los varones en el acceso a productos y servicios financieros Según un informe del Banco Central (2019), la probabilidad de acceso al crédito de las mujeres en bancos privados es 5,5% menor que sus pares varones y, a la inversa, es 12,3% mayor en bancos públicos. En el caso de las trabajadoras de casas particulares esta situación se agrava debido a la informalidad imperante en el sector.

Según CEPAL (2022), **los hogares con mayor exposición al endeudamiento son aquellos sobre los que recaen mayores tareas de cuidado, dado que las mujeres no sólo deben gestionar los cuidados, si no también gestionar el dinero y pagar los gastos asociados al cuidado.** Además, al no contar con los requisitos que exige el sistema formal terminan endeudándose en canales alternativos más caros y usureros e inclusive con sus propios empleadores. En este sentido, **el acceso a canales formales de crédito resulta clave para contribuir a eliminar estas brechas de género. Por ello, el Programa Registradas tiene entre sus objetivos promover la bancarización y la inclusión financiera con perspectiva de género y diversidad.** El Banco Nación, como la entidad financiera más grande del país, realiza la apertura de cuentas sueldo y genera productos únicos en el mercado financiero a la medida del sector.

Sin embargo, se observa que a pesar de la difusión de los productos y de la facilidad que proporciona el Programa en la apertura de cuentas, la bancarización y real inclusión al sistema financiero de las trabajadoras de casas particulares presenta algunas dificultades.





Esto se evidencia en la baja colocación de productos como por ejemplo tarjetas de crédito, préstamos o aperturas de cuentas sueldo de manera individual en cada sucursal. Debemos continuar acompañando al sector en la formalización del trabajo y en la bancarización con la correspondiente educación financiera para que puedan hacer uso de todos los beneficios que el banco ofrece. Es por eso, que **resulta central fortalecer este acompañamiento a través de la figura de "facilitadores financieros"** que pone a disposición el BNA en cada una de sus sucursales.

Instrumentos financieros creados para titulares de Registradas

Cuentas Sueldo abiertas Programa Registradas	22.100
Cuentas Sueldo abiertas particular	1.471
Créditos otorgados	649
Monto total de créditos	$ 98.864.000
Tarjetas de crédito y paquetes	2.436

Fuente: Dirección de Mapeo Federal del Cuidado-MMGyD en base a datos de Banco Nación






4. Cambios para mejorar la implementación del Programa

En función del monitoreo de los primeros meses de implementación, se realizó un análisis para identificar los motivos de la brecha entre las solicitudes y los otorgamientos del beneficio. Se elaboró un Informe desde el Comité del Programa con sugerencias de mejoras para aumentar sus alcances y modificar aquellos requisitos que resultaban excluyentes para la población objetivo. En virtud de ello, **se introducen una serie de modificaciones que son incorporadas en el decreto de renovación del Programa** como veremos más adelante.

Mediante el Decreto N°905/21 se prorrogó hasta el 30 de junio de 2022 el plazo de inscripción y por Decreto 358/2022, hasta el 31 de diciembre de 2022. Adicionalmente, luego de los análisis y evaluaciones realizadas sobre la implementación del Programa por los organismos que integran el Comité y las sugerencias aportadas por los sindicatos, mediante el Decreto 358/2022, se incorporan ciertos cambios:

- **Carga horaria mínima exigida:** Se reduce la carga horaria mínima exigida a SEIS (6) horas semanales de trabajo con el objetivo de mejorar el acceso en virtud de la realidad del sector.
- **Monto máximo mensual del beneficio:** Para mejorar el cálculo se establece que el monto mensual máximo del beneficio no podrá superar el 50% de la remuneración neta mensual indicada para la categoría "Personal para tareas generales" con un tope de hasta $30.272 por mes (valor noviembre 2022).
- **Período de análisis de ingresos de la parte empleadora:** se actualiza ventana de tiempo en la cual se analizan los ingresos de la parte empleadora.
- **Acceso al programa bajo la nómina de uno o más empleadores/as:** Se puede acceder al Programa bajo la nómina de más de una persona empleadora, mejorando así el acceso a gran parte de las trabajadoras que realizan pluriempleo.
- **Se flexibiliza el requisito de acceso respecto a nuevas relaciones laborales:** Sólo aquellas personas que hayan solicitado la baja de una relación laboral por causales de "mutuo acuerdo de las partes" o "despido incausado", no podrán acceder a este Programa.
- **Ingresos a considerar:** se amplía la consideración en carácter de ingresos brutos a las prestaciones dinerarias percibidas con motivo de la Asignación Universal por Hija e Hijo (AUH) o Asignación por Embarazo para Protección Social.

Además, para el 2023 el programa incorporará las siguientes novedades:

- **Poblaciones priorizadas:** para aquellos casos donde la persona contratada sea una trabajadora con discapacidad o con hijxs con discapacidad, trabajadorxs travestis, transexuales o transgénero o trabajadora titular del programa ACOMPAÑAR, continúe percibiendo la prestación económica o no, el beneficio del programa se extenderá por 8 meses.
- Plena vigencia del programa durante todo el año: la inscripción al programa permanecerá abierta durante todo el año 2023.

- **Simplificación del porcentaje del sueldo que paga el Estado:** todas las trabajadoras inscriptas en el programa a partir del 1 de enero del 2023 pasarán a percibir el 50% de su sueldo por parte del Estado, indistintamente de los ingresos de la parte empleadora."

Desafíos y próximos pasos

Por todo lo dicho, resulta clave poder fortalecer y profundizar los cambios que trae el Programa Registradas. En esa línea se propone hacer un análisis de los **impactos en términos de alcances** de la población destinataria en función de los cambios incorporados en el nuevo decreto del Programa.

Frente a la persistencia de los mitos que operan como obstáculos a la registración, se propone fortalecer las campañas de comunicación focalizadas. Es central, además, hacerlo desde una mirada federal y con foco **en provincias con menores tasas de registración de trabajadoras**.

Por su parte, se propone llevar a cabo **acciones de fiscalización** que permitan monitorear el cumplimiento de las obligaciones por parte de las y los empleadores. Asimismo, trabajar en la difusión de herramientas para brindar información de las trabajadoras sobre sus derechos (control de aportes, tramitación de licencias, obra social, etc), especialmente para sectores medios que no cuentan con este acompañamiento contable.

Además, diseñar y llevar a cabo **acciones de formación** tanto para la finalización de los estudios obligatorios como para promover la profesionalización del sector.

Con el objetivo de atender las demandas de cuidado de niñes a cargo de las trabajadoras del sector, se propone elaborar **estrategias de articulación con los centros de cuidado comunitario y espacios educativos y de cuidados** a nivel federal (vacantes) que contribuyan a promover la conciliación de las tareas de cuidado remuneradas y no remuneradas.

Respecto a la inclusión financiera resulta central fortalecer los mecanismos para garantizar el acceso de las trabajadoras a los beneficios que otorga el Banco Nación, ya sea desde los descuentos para compras en alimentos y demás, como a través del acceso al crédito formal para garantizarles condiciones justas en estas transacciones.

Por último, resulta clave diseñar herramientas que faciliten la inscripción a través de canales alternativos al sitio de AFIP, tales como las plataformas bancarias.




Referencias bibliográficas

- AFIP, 2022. Informe Beneficio Programa Registradas.
- Banco Central (2019) Informe de inclusión financiera. Disponible en; http://www.bcra.gov.ar/Pdfs/PublicacionesEstadisticas/iif0119.pdf
- CEPAL, 2022. Deudas, cuidados y vulnerabilidades. Disponible en https://www.cepal.org/es/publicaciones/48017-deudas-cuidados-vulnerabilidad-caso-mujeres-hogares-clases-populares-la
- CEPAL, 2021. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Disponible en: https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad
- CEPAL y OIT (2022) Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos", Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, No 26 (LC/TS.2022/71), Santiago, 2022.
- Ministerio de Desarrollo Productivo (2020). Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/programa_webinar_mujeres_mdp.pdf
- Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados (2020). Hablemos de Cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado3.pdf
- ONU Mujeres, 2021. Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.undp.org/es/latin-america/publications/los-impactos-del-covid-19-en-la-autonom%C3%ADa-econ%C3%B3mica-de-las-mujeres-en-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe.
- ONU Mujeres, 2020. Perfil País según igualdad de género. Disponible en: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/07/PPIG_Argentina-fn_ESP_2020%20WEB.pdf
- OIT, 2021. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf.




- OIT, 2022. Hacer del derecho a la seguridad social una realidad para los trabajadores domésticos. Examen global de las tendencias de política, las estadísticas y las estrategias de extensión Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_848273.pdf





